

Исследование инструментов и методов отбора персонала, применяемых на предприятиях авиационного профиля

**Н.С. Мальчикова, Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Санкт-Петербургский национальный исследовательский
университет информационных технологий, механики и оптики», г. Санкт-Петербург**

**Научный руководитель – к.э.н. доцент, Л.В. Минченко, Министерство образования и
науки Российской Федерации Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский
национальный исследовательский университет информационных технологий,
механики и оптики», г. Санкт-Петербург**

Правильно подобранный кадровый состав является одним из основных критериев, который влияет на эффективность работы всего предприятия. Поэтому вопрос формирования команды, особенно в условиях высокого уровня риска и неопределенности, стоит достаточно остро в современной экономике.

Несмотря на то, что в области рекрутинга разработано большое количество методов отбора это не способствует упрощению данного процесса, так как каждому виду организаций необходимо подобрать свой набор методов и инструментов. В связи с чем автором проводится исследование с целью выявления наиболее эффективных методов и инструментов отбора кадров, которые могут использоваться предприятиями авиационного профиля.

Изучив процессы отбора персонала авиапредприятий, автор выявил основные этапы:

- 1) получение заявки на подбор персонала;
- 2) проведение предварительных этапов подбора персонала;
- 3) скрининг резюме и предварительное интервью;
- 4) собеседование и тестирование;
- 5) дополнительные собеседования (при необходимости);
- б) выбор кандидата

Здесь сотрудники отдела подбора чаще всего сталкиваются со следующими проблемами:

- невозможность проверить на практике компетенции кандидатов, которые должны на будущем рабочем месте выполнять работы технической направленности;
- сложность в выборе методов и инструментов отбора для каждой вакансии в соответствии с экономическими и юридическими аспектами.

Определив основные препятствия, с которыми сталкиваются авиапредприятия при приеме сотрудников на работу, автор переходит к изучению методов и инструментов отбора кадров. На данном этапе возникает проблема в том, что во многих литературных источниках понятия «методы» и «инструменты подбора персонала» приравниваются друг другу, поэтому в работе даются пояснение по данной терминологии:

- метод отбора персонала – это научно-обоснованная совокупность операций, поэтапно описывающая процедуру отбора персонала в организациях;
- инструменты отбора персонала – это вспомогательные технологии в области рекрутинга, которые позволяют получить более точную информацию HR-менеджеру о кандидате.

Изучив особенности терминологии в исследуемой области, автор осуществляет более глубокое изучение методов и инструментов отбора персонала, в результате приходит к заключению, что в авиационной отрасли также, как и в других необходимо использование всех существующих методов отбора кадров:

- массовый рекрутмент;

- прямой поиск (executive search);
- head hunting;
- preliminaring (прелиминаринг)

Для устранения перечисленных выше проблем, стоит использовать такие инструменты, как личностные опросники, тесты способностей, а также стоит обратить внимание на виртуальную и дополненную реальность в рекрутинге, которая набирает популярность на западе.